

Лоза Тетяна Володимирівна

lozatanya@gmail.com

кандидат педагогічних наук, доцент

Дніпровського національного університету ім. Олеся Гончара

ОСВІТНЯ МОДЕЛЬ ТА КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНІ ЧИННИКИ КОМПЛЕКСНОГО ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРОБЛЕМ

Загальні умови, в яких сьогодні перебуває українське суспільство можна назвати соціальною турбулентністю. В умовах світової пандемії питання соціальної підтримки вразливих категорій населення, економічно активного населення та методичного супроводу процесів управління персоналом підприємств різної форми власності вкотре привернуло увагу до вагомого аспекту ефективності соціальних процесів, а саме – підвищення ефективності діяльності соціальних працівників. І цей аспект безпосередньо пов'язаний з ефективністю фахової підготовки соціальних працівників, яка наразі потребує концептуальних змін освітньої моделі.

Одним із найбільш болючих питань за умови неефективності державного апарату, недостатньої адресності соціальних послуг, нестачі фахових спеціалістів з соціальної роботи на місцях є питання компетентності та ефективності управлінців соціальної сфери. Якщо сьогодні менеджмент у соціальній сфері досі вибудований за принципами партійного управління, процеси є надмірно забюрократизовані, а управлінці не мають насправді можливості управляти у прямому сенсі слова (керувати ресурсами, розвивати потенціал персоналу, змінювати процес надання соціальних послуг, вдосконалювати алгоритми роботи з клієнтами), то ми можемо говорити про відсутність управління як такого, натомість маємо керування паперами, які до речі свідчать, що робота ведеться на високому рівні і не дають розуміння істинних проблем, вирішення яких є важливим для українського суспільства.

Характерною рисою професіоналізації фахівця з соціальної роботи є значна тривалість цього процесу. За твердженням В. В.

Васильєва, це «ставить особливі вимоги до базової професійної підготовки кадрового резерву (формування високого загальнонаукового потенціалу, розвиток особистих здібностей, вміння самостійно працювати з інформацією, постійно поповнювати та оновлювати свої знання), до ціннісних орієнтацій (готовність до постійної конкурентної боротьби за статус та посаду) і до механізму мотивації (особлива роль так званих «відстрочених» стимулів)» [1, с. 184].

Недостатня «цінність» та престижність фаху соціального працівника сьогодні трансформувалися у більш глибокі протиріччя між вимогами розвитку статусу державного службовця (коли соціальний працівник знаходиться перш за все на сторожі інтересів держави, контролює середовище клієнтів) та вимогами професійної соціальної роботи (коли працівник соціальної служби стоїть на позиціях клієнта, сприймає та поважає суб'єктивний світ клієнта, допомагає йому збільшити свою самостійність, а не залежати від «чиновника», в руках якого сконцентровано ресурси соціального захисту тощо); між закономірностями адміністративно-командного управління (номенклатура, виконання планових завдань, монополія держави, ієрархічність відносин між організаціями та спеціалістами в окремій організації, авторитарний стиль управління) та ринковим управлінням (плюралізм власності, міжсекторна взаємодія організацій, рівноправність партнерських відносин, самоврядування організації в умовах певної території, демократичний стиль управління, пріоритет економічних методів управління); між завданнями соціальної політики, яка по суті є менеджерським рівнем соціальної роботи, та відсутністю дієвого управлінського потенціалу.

У практиці державного адміністрування простежується стереотип: досить бути хорошим соціальним працівником, щоб управляти соціальним закладом. Проте для ефективного управління не достатньо тільки функціональних умінь, необхідними є саме управлінські навички і навіть управлінський світогляд, що у іноземних джерелах часто називають «helicopter view» – уміння бачити картину «зверху», тобто повністю, не фрагментарно, а отже застосовувати комплексні управлінські рішення, що зможуть врахувати усі фактори дійсності. Тож

компетентність адміністрації закладу має дуже великий вплив на ефективність роботи персоналу і на досягнення поставлених цілей, адже некомпетентний керівник може звести нанівець всі зусилля працівників.

Саме тому ми наголошуємо на необхідності концептуальної зміни освітньої моделі при підготовці фахових соціальних працівників. Основоположною відмінністю нової моделі має стати акцент на розвиток системного та критичного мислення здобувачів вищої освіти на відміну від акценту на сліпу віру викладачу-експерту при здобутті знань. Аналогічно уваги заслуговує уміння продукувати нові смисли, проекти та алгоритми при одночасній кооперації з іншими в момент вирішення завдань. Така зміна акцентів вимагає переформатування лекційної та індивідуальної роботи студентів, доповнення цих методів кейсовими методиками, практичними вправами та наставництвом в умовах справжньої практичної роботи на засадах дуальної освіти. Також варто зауважити, що наразі практично відсутня спеціалізація соціальних працівників не зважаючи на дуже широкий спектр цієї галузі, тож професійно важливі якості, які компенсуються за рахунок стиля діяльності могли б стати підставою для вибору конкретної спеціалізації в подальшій фаховій підготовці соціального працівника.

Список посилань:

1. Васильєв В. В. Специфіка формування кваліфікаційних вимог до державних службовців системи соціального захисту / В. В. Васильєв // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами. – 2010. – № 7. – С. 183-190. – Режим доступу: <http://ap.uu.edu.ua/contents/9>